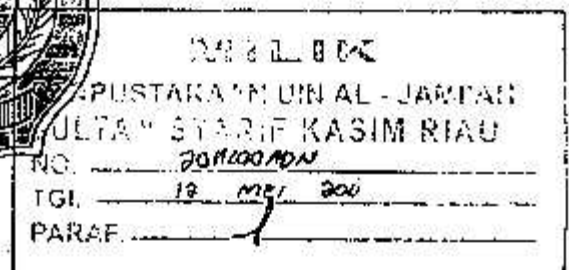
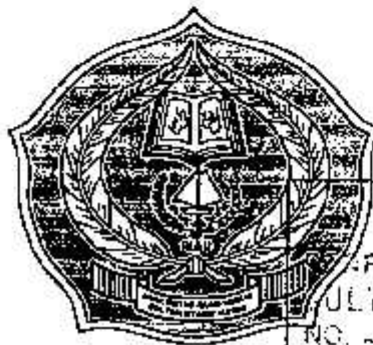


SKRIPSI

PERANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA DI KOTA PEKANBARU

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial
Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial**



OLEH:

DANI YUDHISTHIRA

NIM: 10675005061

PROGRAM S.1

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2011

PERANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA DI KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Disnaker Kota Pekanbaru sebagai organisasi publik yang membidangi ketenagakerjaan yang berada di kota pekanbaru. Kedudukan organisasi dinas tenaga kerja kota pekanbaru berdasarkan peraturan daerah kota pekanbaru no 08 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi kedudukan dan tugas pokok yaitu membantu walikota pekanbaru dalam melaksanakan tugas di bidang tenaga kerja.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket kepada masyarakat yang mencari yang telah berkerja di kota pekanbaru. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder sedangkan analisa data menggunakan metode Deskriptif kualitatif yaitu menggunakan metode analisa regresi sederhana guna untuk mengetahui bagaimana peran dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peran dinas tenaga kerja kota pekanbaru dalam penempatan tenaga kerja di kota pekanbaru.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dalam peran koordinatif, fasilitatif dan administratif yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja kota pekanbaru rata-rata pernyataan responden masih belum puas terhadap peran koordinatif, fasilitatif dan administratif yang dilakukan oleh disnaker kota pekanbaru. Ini menunjukkan peran koordinatif, fasilitatif dan administratif belum berjalan dengan begitu optimal.

Saran dari penelitian ini seharusnya disnaker memperbaiki peran koordinatif dengan melakukan pengawasan, pemeriksaan, kunjungan sedangkan peran fasilitatif seharusnya disnaker memperhatikan dan keinginan dan memberikan pemahaman terhadap tenaga kerja yang mencari pencari kerja serta memberikan pelayanan yang lebih ekstra.

Kata Kunci : Peran Disnaker, Koordinatif, Fasilitatif dan Administratif

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan serta limpahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **PERANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA DI PEKANBARU** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, Terutama kepada :

1. Kepada kedua Orang Tua tersayang, Abang, serta Adikku tercinta yang menjadi semangat terbesar penulis dalam proses pembuatan skripsi ini dan atas kasih sayang, perhatian serta dukungannya yang diberikan yang tidak terhingga.
2. Drs. Azwar Harahap, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Drs. Almasri, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Kamaruddin, S.sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Mustiqowati f, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau.

7. Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru beserta pegawai yang telah memperkenalkan penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan data yang dibutuhkan
8. Kepada Ayahanda Guru Asmudin dan para guru beserta murid laman pangean Jantan, untuk Sahabat silat Himssi Essa yg telah memberikan semangat hingga penulis semangat dalam penulisan skripsi ini.
9. Para The Best Friends Hasbi, Adrian, Abdul Rhafik, Rustam, Bakhtiar, Serta yang terspesial buat adinda tersayang fitriana dwi suryaheni SE.ak yang tiada hentinya memberikan dorongan serta motivasi sehingga penulis tetap semangat dalam penulisan skripsi ini.

Semoga pengorbanan dan bimbingan terhadap penulis selama ini mendapat balasan dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alaminin. Akhir kata dari penulis mengharapkan saran-saran dan masukan dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini dan dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Pekanbaru, Maret 2011

Dani yudisthira
Nim: 10675005061

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	11
2.2. Kerangka Operasional.....	21
2.3. Tenaga Kerja dalam persepektif Islam.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel.....	25
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5. Analisa Data.....	28

BAB IV GAMBARAN UMUM KANTOR DINAS TENAGA KERJA

KOTA PEKANBARU

4.1. Sejarah singkat kantor tenaga kerja pekanbaru	29
4.2. Pernyataan Visi dan Misi	36
4.3. Tujuan,sasaran dan strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	41

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	48
5.2. Peran koordinatif.....	51
5.3. Peran fasilitatif	58
5.4. Peran administratif	66

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan.....	70
6.2. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu Negara yang sedang berkembang di kawasan Asia Tenggara, bangsa Indonesia termasuk bangsa yang dikategorikan Negara dunia ketiga. Negara-negara dunia ketiga sedang disibukkan oleh berbagai masalah yang pada dasarnya adalah masalah pembangunan agar mampu sejajar dengan negara lainnya. Pembangunan bangsa dewasa ini perlu diarahkan untuk mencapai hasil pembangunan yang tepat guna dan berdaya guna dalam mensejahterakan masyarakat. Hakikat pembangunan adalah pembangunan Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Ini berarti pembangunan mencakup : pertama kemajuan lahiriah, seperti pangan, sandang dan lain-lain; kedua kemajuan bathiniah, seperti pendidikan, rasa aman, rasa sehat; dan ketiga kemajuan yang meliputi seluruh rakyat sebagaimana tercermin dalam perbaikan hidup berkeadilan sosial.

Salah satu bidang pembangunan yang perlu diupayakan oleh Bangsa Indonesia adalah pembangunan bidang ketenagakerjaan, yang pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat. Hal ini sesuai dengan cita-cita Bangsa Indonesia Bangsa Indonesia yang tertuang didalam Undang-Undang Dasar 1945, yakni untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, keberhasilan pembangunan tidak terlepas dari keberhasilan

pembangunan dibidang ketenagakerjaan. Hal ini berkaitan dengan peningkatan pendapatan masyarakat dan pengurangan pengangguran melalui penyaluran dan penempatan tenaga kerja dalam berbagai bidang pekerjaan.

Penyaluran dan penempatan tenaga kerja, merupakan tanggung jawab dari Pemerintah, baik Pemerintah Pusat, maupun Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten dan atau Pemerintah Kota. Setiap masyarakat berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 yang sudah diamandemen pada Pasal 27 ayat 2 dan pada Pasal 28 D ayat 2, dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan. Hal ini dilakukan sebagai perwujudan dari fungsi pemerintah dalam melayani masyarakat atau pelayanan publik.

Penyaluran dan penempatan para pencari kerja yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah melaksanakan kebijakan publik dibidang ketenagakerjaan dalam rangka mengurangi pengangguran sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Luar Negeri. Secara nasional, angka pengangguran terus bertambah bahkan meningkat dari tahun ke tahun, dimana pengangguran terbuka di Indonesia pada Tahun 2006 mencapai 22.151 ribu orang atau 1,89 persen dari jumlah angkatan kerja.

Peningkatan pengangguran ini disebabkan oleh berbagai faktor kebijakan investasi belum mampu mendorong pertumbuhan kesempatan kerja, dengan demikian secara signifikan memberikan efek terhadap

pengangguran yang disebabkan dengan penurunan lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat. Di samping itu, tidak seimbangnya pertumbuhan penduduk dengan angkatan kerja menimbulkan berbagai masalah ekonomi bagi masyarakat. Selain itu, faktor penyebab lainnya adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia pencari kerja, sehingga memberikan andil yang besar terhadap pertumbuhan pengangguran di Pekanbaru.

Selain faktor-faktor yang di jelaskan diatas tentang perkembangan angka pengangguran, faktor yang tidak kalah pentingnya adalah, tidak berjalannya sistem antar kerja yang mempertemukan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja. Disinilah peran pemerintah serta tanggung jawab dalam memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat, terutama masyarakat yang tergolong kepada angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan, karena peran pemerintah tersebut adalah melaksanakan amanat dasar Negara, yakni Undang-Undang Dasar 1945, serta peran pemerintah menjadi fasilitator dalam mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja melalui pelayanan publik dibidang ketenagakerjaan.

Sejalan dengan peran pemerintah diatas, muncul kebijakan Pemerintah Pusat dalam melimpahkan wewenang kepada pemerintah daerah yang disebut dengan Otonomi Daerah, dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Implementasi dari penyelenggaraan otonomi daerah, terutama dalam pengaturan ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab dari Pemerintah Daerah, hal ini sesuai dengan Pasal 14 ayat (1) yang

berbunyi “urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten yang meliputi; poin (b) Pelayanan bidang ketenagakerjaan”.

Dengan demikian urusan ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten/Kota. Hal ini juga menjadi tanggung jawab bagi Pemerintah Kota Pekanbaru dalam memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah Kota Pekanbaru telah berupaya untuk mewujudkan otonomi daerah dengan membentuk Struktur Organisasi Tata Kerja berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2001, yang salah satunya adalah pembentukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru diberikan kewenangan, yang salah satunya adalah kewenangan dan tugas dalam hal penyaluran dan penempatan tenaga kerja yang mendaftar sebagai pencari kerja dalam wilayah Kota Pekanbaru.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menjelaskan tentang pengertian pelayanan penempatan tenaga kerja adalah: kegiatan untuk mempertemukan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Implementasi undang-undang tersebut menjadi tugas pokok dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dalam hal ini menjalin hubungan yang sinergis antara pencari kerja dengan pengguna jasa tenaga kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang merupakan bagian dari Pemerintahan Kota Pekanbaru, telah melaksanakan pelayanan pemerintah dibidang ketenagakerjaan, sebagai mana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Kota Pekanbaru Nomor 04 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal. Untuk terlaksananya Peraturan Daerah tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru perlu melaksanakan pelayanan dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya menyalurkan tenaga kerja melalui petugas pengantar kerja, yakni petugas profesional yang melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus untuk melakukan kegiatan antar kerja lokal di Kota Pekanbaru.

Penempatan Tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, merupakan salah satu upaya dari Pemerintahan Kota Pekanbaru untuk mengurangi angka pengangguran diwilayah Kota Pekanbaru, yang mengacu kepada Keputusan Walikota Pekanbaru No. 106.A./2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Penempatan Tenaga Kerja Penempatan tenaga kerja yang diupayakan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum menunjukkan hasil yang memuaskan, dalam artian jumlah pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dengan jumlah penempatan tenaga kerja belum terealisasi dengan baik. Untuk mengetahui perbandingan antara pencari kerja dengan penempatan tenaga kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada penjelasan dan uraian tabel berikut ini :

Tabel 1.1. Perbandingan antara Pencari Kerja dengan Penempatan Tenaga Kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tahun 2005-2009 (orang)

No	Tahun	Jumlah Penduduk	Pencari Kerja	Penempatan Kerja	Persentase
1	2005	772705	23.914	1.209	5,05
2	2006	776601	22.151	1.046	1,89
3	2007	779899	17.953	1.236	6,88
4	2008	785380	24.207	2.797	11,55
5	2009	802788	24.324	2.934	12,06
Rata-Rata			22.509	1.844	8,19

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2010

Dari gambar tabel 1.1 di atas dapat dikatakan bahwa, penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, belumlah berhasil. Hal ini dapat dilihat dari tingginya jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah penempatan tenaga kerja. Hal ini terlihat dari rata-rata lima tahun terakhir, dimana rata-rata pencari kerja berjumlah 22.509 dengan penempatan rata-rata sebesar 1.844 atau dengan rata-rata persentase hanya mencapai angka 8,19 persen. Di samping itu terlihat gejala penurunan penempatan yang sangat tajam pada tahun 2006 yaitu 1,89%, sedangkan angka pencari kerja naik dari 17.953 tahun 2007 menjadi 24.207 tahun 2008. Dengan demikian penempatan tenaga kerja yang terdaftar dengan jumlah Pencari Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belumlah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa angka pengangguran di Kota Pekanbaru mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, peranan dinas daerah sebagai unsur lini dan berhadapan langsung dengan masyarakat

semakin diperkuat. Fasilitas dan wibawa kedinasan untuk Dinas daerah perlu ditingkatkan agar penyelenggara pemerintah daerah sebagai pelayanan publik menjadi pelayanan yang berkualitas. Kurangnya perhatian pemerintah daerah terhadap pelayanan disebabkan oleh banyak hal , antara lain :

- a. Kurang tepatnya persepsi mengenai pembagian tugas antara unsur staf dan unsur lini.
- b. Kurang dekatnya akses hubungan antara Kepala Dinas dengan Kepala Daerah, karena faktor pimpinannya ataupun karena letak kantornya yang berjauhan.
- c. Belum tingginya tuntutan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sehingga peranan unsur lini sebagai garis depan (*fontline*), kurang memperoleh perhatian.

Penyaluran tenaga kerja lokal oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan memberikan kartu antar Kerja A I atau kartu kuning untuk disalurkan kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Penyaluran tenaga kerja lokal tersebut kepada perusahaan-perusahaan yang terdapat menurut lapangan usahanya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Adapun perusahaan-perusahaan yang terdaftar menurut lapangan usahanya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2. Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja yang terdaftar Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Jenis Lapangan Usaha	Jumlah Perusahaan	Tenaga Kerja				Jumlah
			WNI		WNA		
			L	P	L	P	
1	Pertanian	123	877	197	4	-	1.078
2	Pertambangan	12	1.875	112	33	-	2.03
3	Industri	324	9.629	4.709	6	-	14.344
4	Gas dan Listrik	4	530	60	-	-	590
5	Konstruksi	593	13.336	2.856	7	-	16.199
6	Perdagangan	963	9.854	2.856	-	-	14.046
7	Transportasi	304	835	175	-	-	1.012
8	Keuangan	116	6.037	130	-	-	7.407
9	Jasa-Jasa	375	6.604	1.453	-	-	8.057
Jumlah		2.812	49.577	15.124	50	-	64.751

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2010

Keterangan : L : Laki-laki, dan P : Perempuan

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dikatakan bahwa jumlah perusahaan yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan bidang usahanya sebanyak 2.812 dengan Tenaga Kerja Warga Indonesia sebanyak 64.701 orang, sedangkan Tenaga Kerja Warga Negara Asing berjumlah 50 orang. Jumlah tenaga kerja dan perusahaan yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, menunjukkan bahwa banyaknya perusahaan belum menjamin pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

Peranan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, khususnya dalam penyaluran tenaga kerja lokal belum mencapai hasil yang maksimal. Hal ini memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap pertumbuhan angka pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru. Untuk itu pemerintah Kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru perlu melakukan

upaya dalam mengalokasikan angkatan kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Kota Pekanbaru Nomor 04 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja lokal pada Pasal 13 ayat 1 Dinas Tenaga Kerja menerima surat permohonan pencari kerja lokal dan Bursa Kerja Khusus. Bursa Kerja Khusus merupakan lembaga swasta yang menyalurkan tenaga kerja lokal. Kemudian pada Pasal 13 ayat 2 dinyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja segera mengeluarkan Surat Persetujuan bagi pemohon yang memenuhi syarat dan pengembalian permohonan bagi yang tidak memenuhi persyaratan, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari. Namun kenyataan berdasarkan berkas permohonan yang masuk, sebagaimana yang telah diuraikan pada tabel 1.1 belum terlihat secara signifikan peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam menempatkan tenaga kerja di wilayah administratif Pemerintah Kota Pekanbaru.

Berdasarkan uraian diatas, tentang penempatan tenaga kerja , yang belum mencapai tingkat yang maksimal, sehingga masih banyak angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan. Hal inilah yang menjadi fokus utama dalam penelitian yang berjudul **"Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas serta adanya fenomena-fenomena yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penempatan tenaga kerja di wilayah administratif Pekanbaru, maka

ditetapkan perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yakni

- a. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru ?
- b. Faktor-faktor Apa Yang Mempengaruhi Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui Bagaiman Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru
- b. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam merealisasikan Penempatan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari Penelitian ini, diharapkan sebagai :

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Kota Pekanbaru, khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam menempatkan Tenaga Kerja di Pekanbaru.
- b. Sebagai informasi lanjutan bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan yang ada di Pekanbaru.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

Penempatan tenaga kerja, merupakan salah satu fungsi pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah, baik Pemerintah Pusat, maupun Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota. Selain dari pada itu peranan dari Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menyalurkan tenaga kerja yang baik dan tepat sasaran, akan mengurangi angka pengangguran, serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah. Hal ini perlu dilakukan pendataan yang bersifat administratif dalam melaksanakan pelayanan publik, khususnya pendataan jumlah pencari kerja dan penempatannya.

Administrasi dalam pemerintah merupakan suatu kegiatan yang menyangkut tentang pengurusan surat-menyurat yang dilakukan oleh beberapa orang yang saling bekerja sama. Administrasi adalah segenap rangkaian penataan kerjasama dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Usaha kerjasama dua orang manusia tersebut dapat dilakukan dalam berbagai bidang kehidupan, baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun kehidupan dunia usaha atau bisnis, kehidupan berpolitik, kehidupan berbangsa maupun kehidupan bernegara (Miftah Thoha, 2000: 24).

Administrasi dalam kehidupan bernegara di kenal dengan administrasi Negara atau Administrasi Publik, yang beratur sebagai proses kerjasama yang

dilakukan oleh aparaturnegara. Administrasi Negara juga meliputi wilayah-wilayah pemerintah yang berbentuk dalam suatu organisasi kewilayahan, termasuk kegiatan administratif dibidang ketenagakerjaan. Administrasi ada dalam setiap wilayah kerja organisasi termasuk kewilayahan. Organisasi kewilayahan yang bergerak di bidang kemasyarakatan dan kepentingan perseorangan dari segenap kehidupan yang multidimensional untuk pengawasan pemerintahan dengan legalitas kekuasaan tertinggi dalam kedaulatan yang sah (Inoe Kencana, 2000: 13).

Sedangkan Sondang P Siagian (2001:39), Administrasi dapat pula didalamani sebagai dengan melihat dan memahami prosesnya. Berbuat demikian berarti menganalisis langkah-langkah yang harus diambil. Langkah-langkah yang diambil dalam proses administrasi pada dasarnya terdiri dari : (1) Perumusan dan penentuan tujuan akhir, (2) Penyusunan, perumusan dan penentuan strategi dasar yang akan ditempuh, (3) Penyusunan dan penetapan rencana sebagai rincian strategi, (4) Penyusunan dan penentuan program kerja sebagai penjabaran rencana , (5) Pemilihan struktur dan tipe organisasi yang dianggap paling tepat, (6) Penggerakan para anggota organisasi, (7) Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan operasional, (8) Pengawasan, (9) Penilaian hasil yang dicapai dan (10) Penciptaan dan penggunaan sistem umpan balik yang handal.

Pandangan diatas dapat dikatakan bahwa administrasi itu merupakan proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada suatu organisasi. Administrasi sangat memudahkan dalam

penataan dan penyusunan tujuan dari organisasi sehingga tercapai apa yang ingin diwujudkan oleh setiap organisasi. Administratif sangat memudahkan dalam penataan dan penyusunan tujuan dari organisasi sehingga tercapai apa yang ingin diwujudkan oleh setiap organisasi. Administratif dalam bidang ketenagakerjaan, merupakan suatu pendataan antara masyarakat yang sudah memasuki usia kerja dan mencapai pekerjaan, dengan penampung tenaga kerja. Kegiatan administratif di bidang ketenagakerjaan sangat perlu dilakukan, untuk membandingkan jumlah pencari dengan penerima tenaga kerja.

Administrasi pemerintah yang baik akan melahirkan birokrasi yang efektif dan efisien, hal ini tidak terlepas dari reformasi dari birokrasi yang sedang berjalan. Birokrasi yang berjalan perlu diupayakan langkah-langkah untuk melakukan reformasi birokrasi. Langkah untuk mereformasi birokrasi, tidaklah dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus menyeluruh (comprehensive) dan mendasar (tidak hanya dipermukaan). Apalah artinya kita membangun sikap aparatur birokrasi agar professional, akan tetapi kita tidak membenahi kondisi kerja, sistem kerja, sistem penggajian dan atau juga sistem karier mereka (Budi setiono, 2002:163).

Dengan demikian, birokrasi yang terarah dan sesuai dengan arah dan kebijakan reformasi dewasa ini serta ditunjang oleh otonomi daerah yang sedang bergulir, akan menghasilkan kebijakan yang lebih baik dan professional dalam kegiatan yang menyangkut pelayanan birokrasi dibidang tenaga kerjaan, dimana tugas pemerintah adalah mengurangi angka

pengangguran dan kemiskinan dengan cara penyediaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang membutuhkan pekerjaan yang layak, untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri.

Menurut Laswell dan Ralston (2001:14) Pengambilan kebijakan adalah serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku yang dipilih mempunyai arti penting dalam mempengaruhi sejumlah orang. Guna mencapai tujuan kebijakan, pemerintahan harus melakukan aksi atau tindakan yang berupa pengumpulan sumber daya dan pengolahan sumber daya tersebut. Upaya untuk memperbaiki atau merubah suatu kebijakan public sesuai dengan kehendak atau kepentingan mereka yang mendesak terjadinya perbaikan atau perubahan tersebut.

Kebijakan yang tepat akan menghasilkan keputusan yang berhasil guna dan berdaya guna. Hal ini perlu dicermati oleh pemerintah sebagai pembuat keputusan, sehingga masalah kebijaksanaan yang diambil dapat teratasi dengan keputusan yang tepat pada sasaran. Masalah kebijaksanaan adalah nilai, kebutuhan dan kesempatan yang belum terpenuhi, tetapi dapat diidentifikasi dan dicapai melalui tindakan politik. Informasi mengenai masalah dan potensi pemecahannya, dihasilkan melalui penerapan prosedur analisis kebijaksanaan perumusan masalah. Proses perumusan masalah kebijaksanaan tidak mengikuti aturan-aturan defenitif, karena masalah kebijaksanaan itu sendiri sedemikian kompleks (William N Dunn, 2003:68).

Pandangan di atas dapat dikatakan bahwa kebijaksanaan merupakan suatu rangkaian keputusan untuk melakukan suatu tindakan dengan menetapkan cara formal apa yang dilakukan dan dikerjakan oleh seluruh lembaga. Kebijakan sasarannya adalah untuk mempermudah dan memperlancar kinerja dari suatu lembaga.

Pelayanan adalah unsur memberikan bantuan atau pertolongan kepada orang lain, baik materil maupun non materil agar orang lain itu dapat mengatasi masalahnya sendiri. Pelayanan merupakan pengabdian serta pelayanan pada masyarakat, usaha yang dilakukan dengan memegang teguh syarat efisiensi, efektifitas dan ekonomis seta manajemen yang baik dan memuaskan (Zulhelmi, 2001: 41).

Pelayanan umum adalah kegiatan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor material melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kebutuhan atau kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Sedangkan menurut Sianipar (1995:5) pelayanan merupakan suatu cara atau teknik dalam memenuhi, menanggapi kepentingan, kebutuhan dan keluhan orang lain.

Pelayanan yang memuaskan menurut Sianipar (1995:5) mengandung lima unsur yaitu :

1. Pelayanan merata dan sama
2. Pelayanan yang diberikan tepat waktu
3. Pelayanan yang diberikan memenuhi jumlah barang dan jasa
4. Pelayanan harus merupakan pelayanan yang berkesinambungan .

5. Pelayanan merupakan pelayanan yang dapat meningkatkan kualitas dari pelayanan.

Dari pandangan diatas dapat dikatakan bahwa pelayanan merupakan nilai tambah yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang yang membutuhkan pelayanan publik. Pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah diharapkan dapat mewujudkan *good governance*. *Good governance* yang dimaksud adalah merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan Negara dalam melaksanakan penyediaan *public goods and service* disebut *governance* (pemerintahan atau pemerintahan), sedangkan dalam praktek terbaiknya di sebut *good governance* (kepemerintahan yang baik) (Sadarmawanti, 2003:2).

Perwujudan pemerintah yang baik perlu melibatkan seluruh elemen pemerintahan yang dimulai dari Pemerintahan Pusat, Pemerintahan Propinsi, Pemerintahan Kabupaten dan Kota, Pemerintahan Kecamatan dan Pemerintahan Desa atau Kelurahan. Jika semua elemen ini terlaksana dengan baik dan saling mendukung maka penyelenggara pemerintah sebagai pelayanan publik akan menghasilkan pemerintahan yang baik dan sesuai dengan keinginan masyarakat. Hal ini juga tidak terlepas dari peranan Pemerintah Kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, untuk memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat, terutama dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru.

Tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan

kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (secara umum usia 15 tahun atau lebih). Pandangan lain menyatakan bahwa tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Subri, 2002:22).

Tenaga kerja adalah SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power*, secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk usia kerja (*working age population*).

Pandangan di atas dapat dikatakan bahwa tenaga kerja merupakan orang-orang yang telah memasuki usia kerja biasanya berumur 15 tahun keatas dan mampu menghasilkan barang atau jasa serta memiliki nilai ekonomis. Nilai ekonomis tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan kebutuhan diri sendiri. Penduduk yang telah memasuki usia kerja, secara lazim dikatakan penduduk pencari kerja.

Menurut Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002, Pasal 1 poin (n) mengatakan bahwa pencari kerja adalah tenaga kerja baik yang menganggur maupun masih bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang harus mendaftar diri pada dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru atau pada instansi/lembaga yang di tunjuk. Lebih lanjut poin (o) menjelaskan sedangkan pemberi kerja adalah setiap pihak yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 32 ayat 1, 2, dan 3 menjelaskan :

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan secara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan pemerataan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Menurut Foustino Cardoso Gomes (2003:106) Penempatan tenaga kerja juga melalui proses rekrutmen dari pengguna tenaga kerja. Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena memungkinkan lowongan (*vacancy*) dengan beraneka ragam alasan antara lain :

1. Berdirinya organisasi baru
2. Adanya perluasan kegiatan organisasi

3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
5. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat, maupun dengan tidak hormat sebagai tindakan punitive
6. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Ahmad Triadi (2002: 220) mengatakan rekrutmen tenaga kerja sangat berhubungan dengan penempatan tenaga kerja. Tenaga kerja yang sudah dilakukan rekrutmen perlu adanya penempatan sesuai dengan bidang kerja yang di terima. Penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan pada organisasi tersebut. Dengan kata lain penempatan (*staffing*) juga berarti suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) yang cocok dengan pekerjaan yang ada pada *Job Specification*.

Langkah-langkah dari penempatan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pekerjaan
2. Adanya *Job Description* (tugas dan tanggung jawab)
3. Mencari pegawai yang cocok dengan tuntutan pekerjaan
4. Menempatkan pegawai tersebut.

Konsep teori diatas dapat dikatakan bahwa, penempatan tenaga kerja yang tepat akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja dari tenaga kerja tersebut, sehingga tujuan dari organisasi

akan dapat tercapai sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan. Produktivitas kerja yang baik dari tenaga kerja akan melahirkan suatu prestasi kerja yang baik sehingga kinerja dari instansi tersebut akan menghasilkan suatu sinkronisasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, hendaknya melahirkan produktifitas kerja yang baik, sehingga penerima kerja menjadi puas dengan hasil kerja dari tenaga kerja yang ditempatkan.

Gomes (2003:159) menjelaskan batasan mengenai produktifitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*) juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi social dan organisasi keagamaan).

Tidak ada titik jenuh dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja dalam organisasi, terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya. Dengan kata lain produktifitas dapat ditingkatkan, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi sebagai keseluruhan. Sasaran dari penempatan tenaga kerja adalah agar prestasi tenaga kerja dapat dicapai dan ditingkatkan lebih baik lagi. Tanpa prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi, maka keberhasilan organisasi menjadi sesuatu hasil yang sulit atau bahkan mustahil.

Penempatan tenaga kerja, merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melaksanakan peranannya. Hal ini perlu dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk menempatkan tenaga kerja yang professional sehingga menghasilkan tenaga kerja yang mampu bekerja sesuai dengan tujuan dari pengguna tenaga kerja. Peranan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam menempatkan tenaga kerja merupakan bagian terpenting untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Pekanbaru. Untuk melaksanakan peranan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru perlu melakukan kerjasama dengan berbagai instansi yang dapat menampung tenaga kerja, sehingga penempatan tenaga kerja lokal dapat dicapai dengan baik.

2.2 Kerangka Operasional

Kerangka operasional merupakan acuan yang digunakan untuk pembahasan dalam penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru, melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Adapun kerangka operasional yang digunakan dalam penelitian ini dan dioperasionalkan adalah sebagai berikut :

1. Penempatan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam menyalurkan tenaga kerja belum mendapatkan atau memperoleh pekerjaan .

2. Tenaga Kerja adalah tenaga kerja yang berdomisili di wilayah administrasi Pemerintah Kota Pekanbaru dan terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
3. Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah penempatan tenaga kerja lokal pada instansi yang membutuhkan, baik instansi swasta maupun instansi pemerintahan. Adapun peranan yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah : (Seventiana, 2008 :23)
 - a. Peranan administratif, yakni pendataan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan tetap dan mengeluarkan kartu kuning atau kartu pencari kerja.
 - b. Peranan fasilitas, yakni Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memfasilitasi antara pencari kerja lokal dengan pengguna tenaga kerja di Kota Pekanbaru.
 - c. Peranan koordinatif, yakni peranan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dengan pengguna tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Hal ini menyangkut hubungan koordinasi antara tenaga kerja yang ditempatkan dengan pengguna tenaga kerja.

4.3 Tenaga Kerja Dalam persepektif Islam

Tenaga Kerja Dalam persepektif Islam juga diungkapkan dalam ayat-ayat Al Qur'an sebagai pedoman bagi umat muslim dalam menjalankan pekerjaan mereka masing-masing dalam teori Tenaga Kerja dikemukakan bahwa manusia memiliki keterbatasan-keterbatasan kemampuan, salah satunya adalah keterbatasan dalam berbuat. Tubuh manusia memiliki

keterbatasan untuk itu Tenaga Kerja dapat selalu terjaga, Allah SWT telah mengatur malam untuk beristirahat dan siang untuk bekerja seperti bunyi surat Al Qashash ayat 73 berikut ini :

وَمِنْ رَّحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ
وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٣﴾

dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.

Sesungguhnya Al Qur'an telah memberikan tuntutan kepada umat manusia untuk selalu bekerja seperti surat At Taubah ayat 105 Berikut ini :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Selain itu dalam surat fushshilat ayat 5 juga dikemukakan tentang perintah kepada manusia untuk bekerja yaitu :

وَقَالُوا قُلُوبُنَا فِي أَكِنَّةٍ مِمَّا تَدْعُونَا إِلَيْهِ وَفِي آذَانِنَا وَقْرٌ وَمِنْ بَيْنِنَا وَبَيْنَكَ حِجَابٌ
فَأَعْمَلْ إِنَّا عَمِلُونَ ﴿١٦﴾

Mereka berkata: "Hati Kami berada dalam tutupan (yang menutupi) apa yang kamu seru Kami kepadanya dan telinga Kami ada sumbatan dan antara Kami dan kamu ada dinding. Maka Bekerjalah kamu; Sesungguhnya Kami bekerja (pula)."

Demikianlah dapat kita lihat dengan jelas perintah-perintah Allah SWT yang terdapat dalam ayat-ayat suci Al Qur'an tentang perintah bagi manusia untuk bekerja dan mengatur hidupnya sesuai dengan yang telah Allah berikan kepada manusia

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang beralamatkan di Jalan Kapling I No.39 Kelurahan Tangkerang Utara Kecamatan Bukit Raya. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan salah satu dinas yang mempunyai peranan dalam menangani langsung tentang penempatan tenaga kerja di Pekanbaru. Selain dari pada itu lokasi penelitian juga pada perusahaan yang terdaftar dan pencari kerja yang ada di Kota Pekanbaru.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah :

- a. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
- b. Perusahaan yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
- c. Pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Untuk lebih jelasnya populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada uraian tabel berikut ini :

Tabel 1.3 : Distribusi Populasi dan Sampel

No.	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Disnaker Kota Pekanbaru	37	2	5,5
2	Perusahaan yang terdaftar	2.812	28	1
3	Pencari Kerja 2005/2009	22.509	70	0,3
Jumlah		25.358	100	-

Sumber : Diolah dari data Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. 2010

Dimana responden yang akan diambil menjadi sampelnya berjumlah 99 responden dari 25.358 populasi pada akhir tahun 2009 dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003 : 146)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{25.358}{1 + 25.358 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{25.358}{1 + 25.358 (0.01)}$$

$$n = \frac{25.358}{254,58}$$

$$n = 99,60 (100)$$

Jumlah sampel dibulatkan menjadi 100 sampel karena manusia bukan bilangan pecahan desimal.

Keterangan :

n = Jumlah Sampel.

N = Jumlah Populasi

e = error 10%

2. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan dua cara yakni :

- a. *Purposive Sampling* – untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yaitu dengan memilih dan menetapkan 2 (dua) orang populasi yang dijadikan sampel dan dianggap mampu memberikan jawaban atas masalah penelitian serta dianggap bersentuhan langsung dengan persoalan penempatan tenaga kerja.
- b. *Random Sampling* yakni pengambilan sampel secara acak sederhana dilakukan untuk populasi dari pihak perusahaan dan pencari kerja. Mengingat banyaknya perusahaan dan pencari kerja maka ditetapkan persentase sebesar 0.3% untuk penarikan sampel tersebut.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Metodologi penelitian ini adalah metodologi penelitian kualitatif, artinya penulis tidak akan melakukan terlalu banyak memberikan penilaian terhadap data yang ada, akan tetapi akan lebih memprioritaskan kepada penggambaran situasi atau secara umum yaitu dengan nama Deskriptif Analisis

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang merupakan objek penelitian, data ini meliputi peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan data tentang penempatan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber, yang telah diolah data publikasi, dokumentasi, literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun data tersebut adalah data sejarah singkat daerah penelitian, struktur organisasi, pembagian tugas, serta data lain yang relevan serta

mendukung penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara atau mengajukan pertanyaan baik secara terstruktur.

2. Kuisioner

Yaitu membuat daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan tersebut juga disediakan lembar jawaban untuk memudahkan responden untuk menjawab dari pertanyaan yang diajukan.

3. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek penelitian, yaitu melihat aktivitas dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melaksanakan administrasi, fasilitas dan koordinasi dari penempatan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru.

3.5 Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif. Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Analisis ini akan menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi dalam penelitian ini, kemudian dianalisis sesuai dengan data yang dikumpulkan dari responden. Data tersebut akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya dan akan diberi argumentasi atau penjelasan yang sesuai atau relevan dengan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini

BAB IV
GAMBARAN UMUM KANTOR DINAS TENAGA KERJA
KOTA PEKANBARU

4.1 Sejarah singkat Kantor Tenaga Kerja Pekanbaru

Berbagai perubahan yang sedang terjadi saat ini menuntut setiap organisasi publik untuk lebih terbuka dan dapat memberikan suatu transparansi dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka sudah semestinya organisasi publik diharapkan mampu untuk menyusun suatu Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana kinerja (*Performance Plan*) maupun laporan pertanggung jawaban kinerja (*Performance Accountability Report*) organisasi sebagai perwujudan dari transparansi dan akuntabilitas tersebut.

Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai organisasi publik yang membidangi ketenagakerjaan yang berada di kota Pekanbaru ingin untuk mencapai sesuatu di bidang ketenagakerjaan dimasa yang akan datang dengan menyusun suatu rencana strategis

1. Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi Organisasi

Kedudukan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, berdasarkan peraturan daerah kota Pekanbaru Nomor 08 Tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi, kedudukan dan tugas pokok Dinas-Dinas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, adalah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kota di bidang ketenagakerjaan. Pada

pelaksanaan otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang pertimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, sebahagian besar kewenangan dan urusan Pemerintah berada pada Pemerintah Kabupaten dan Kota, maka organisasi Dinas Tenaga Kerja harus mempunyai kompetensi yang bisa diandalkan untuk mampu menjadi motor penggerak perangkat Daerah dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan publik dibidang ketenagakerjaan.

Sebagai mana diatur dalam instruksi Presiden RI Nomor 07 Tahun 1999 tentang laporan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah, setiap instansi Pemerintah telah diwajibkan untuk menyusun Rencana Strategis lima tahun, oleh karena itu perlu dilakukan penyusunan Rencana Strategis tersebut guna meningkatkan kompetensi organisasi dan untuk mengukur kinerja Dinas Tenaga Kerja 5 (Lima) Tahun kedepan sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pimpinan guna dijadikan bahan evaluasi lebih lanjut.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, yang melatar belakangi manajemen perencanaan untuk menyusun rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2007-2011, dengan cara memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan kelemahan internal, yang mengacu kepada peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi, kedudukan dan tugas pokok Dinas-Dinas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, Peraturan Pemerintah

Dacrah Nomor 2 Tahun 2002 tentang rencana strategis Kota Pekanbaru Tahun 2021, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor.13 Tahun 2007 Tentang pedoman pengelolaan keuangan Daerah dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, serta menyesuaikan dengan perkembangan Pemerintah Daerah dan tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat.

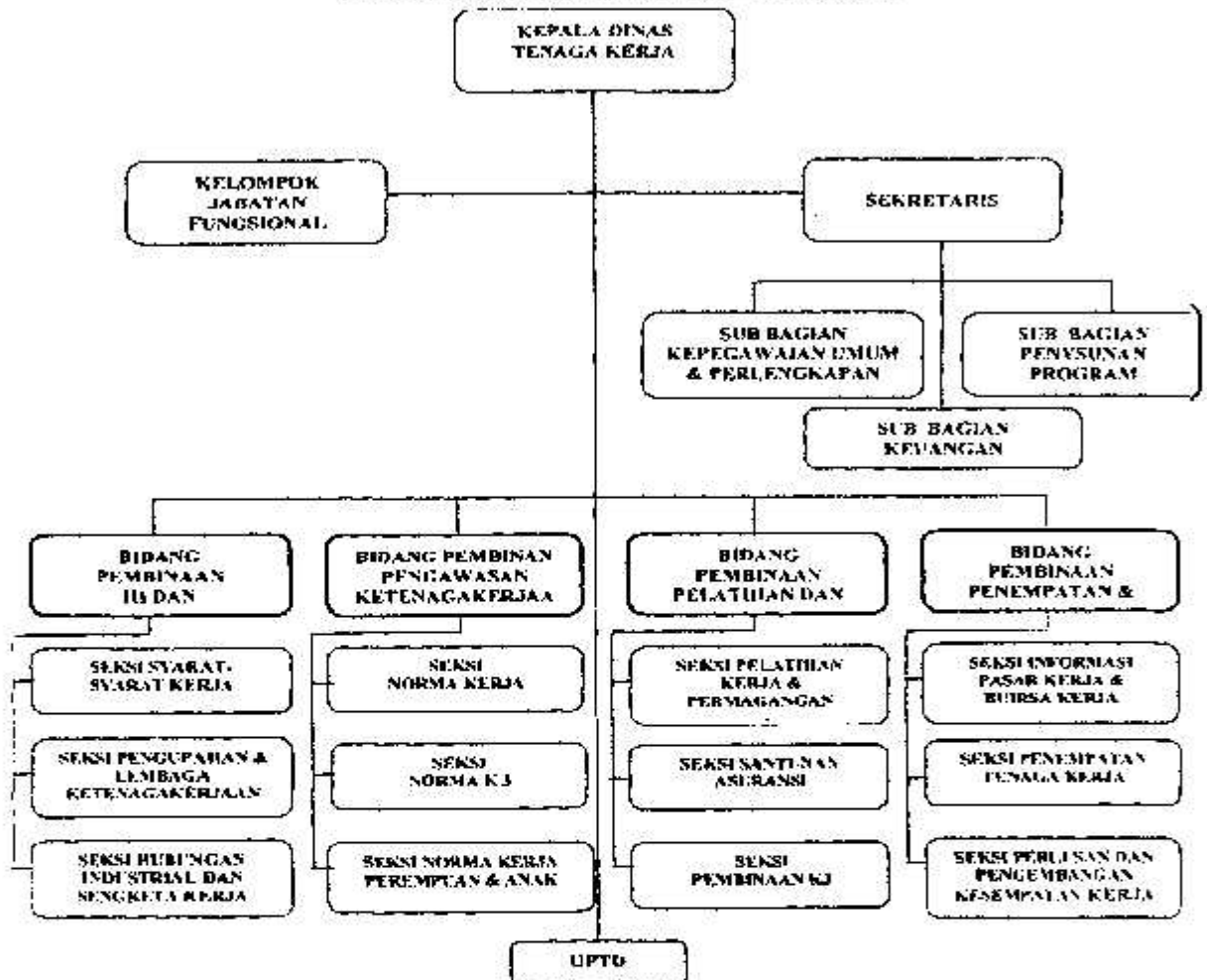
Berdasarkan peraturan Dacrah tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempunyai tugas : **"Membantu Walikota Dalam Melaksanakan Tugas Dibidang Ketenagakerjaan"**.

Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Ketenagakerjaan
- b. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang Ketenagakerjaan
- c. Pengelolaan urusan ketatausahaan Dinas

Untuk melaksanakan tugas pokok ini, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, selaku Kepala Dinas didukung oleh unsur sebagai mana tergambar dalam struktur berikut ini :

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU**



Mempunyai tugas melaksanakan sebahagian tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru secara teknis sesuai dengan keahliannya, kelompok jabatan fungsional ini adalah pegawai teknis pengantar kerja, pegawai teknis perantara hubungan industrial dan pegawai teknis pengawas Ketenagakerjaan, yang ditunjuk dan diangkat sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

2. Analisis Lingkungan Strategis Yang Berpengaruh

Lingkungan strategis yang mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, ditentukan oleh faktor-faktor pengaruh baik yang berasal dari dalam (Internal) maupun dari luar (Eksternal). Pengaruh lingkungan Internal meliputi faktor kekuatan dan kelemahan, sedangkan pengaruh lingkungan Eksternal meliputi peluang dan tantangan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kekuatan

- 1 Landasan yuridis yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan daerah Nomor 08 Tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi, kedudukan dan tugas pokok Dinas - Dinas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, sudah cukup mampu menjamin keberadaan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk berperan sebagai sentral administrasi perangkat daerah yang membidangi Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru.
- 2 Jumlah pegawai yang dimiliki saat ini sebanyak 52 pegawai, disamping itu telah tersedia pula pegawai teknis seperti pengantar kerja, perantara hubungan industrial dan pengawas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan tugas secara teknis. Secara kuantitatif dan kualitatif sudah cukup memadai untuk digerakkan guna melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota

Pekanbaru.

- 3 Sarana dan prasarana kerja serta dana yang dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja relatif cukup mampu untuk mendukung pelaksanaan tugas organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
- 4 Koordinasi yang terjalin baik secara formal dan informal antar pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru cukup kondusif dan telah mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Tantangan

1. Kota Pekanbaru (632, Luas wilayah 26 Km²) terdiri dari 12 kecamatan setelah adanya pengembangan dari 8 kecamatan dan akan terus berkembang, menuju Kota metropolitan sehingga akan banyak berdampak pada masalah ketenagakerjaan akan semakin kompleks dimasa yang akan datang, maka perlu penanganan yang lebih serius dan menyeluruh. Hal ini menjadi tantangan bagi perumus kebijakan untuk berupaya mendekatkan pelayanan Pemerintah kepada masyarakat Ketenagakerjaan.
2. Sesuai dengan Visi Kota Pekanbaru akan menuju pusat perdagangan dan jasa, maka akan banyak menggunakan pekerja dengan berbagai jenis usaha, makaantisipasi sedini mungkin terhadap permasalahan Tenaga Kerja yang timbul.
3. Sarana dan prasarana penunjang operasional perangkat daerah yang ada khususnya pada Dinas Tenaga Kerja, secara umum masih kurang memadai, sehingga secara bertahap perlu perbaikan dan

pembaharuan yang memerlukan ketersediaan dana yang cukup besar, dilain pihak tuntutan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah semakin tinggi.

4. Aset/kekayaan daerah yang dimiliki belum terinventarisir secara baik sehingga penggunaannya masih belum optimal dan pemerintah daerah belum dapat menyusun neraca daerah.
5. Masih adanya sebahagian besar masyarakat yang belum memahami arti Demokrasi secara benar, hal ini menyebabkan kekurangan taatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku khususnya dibidang Ketenagakerjaan dan menimbulkan eksese melemahnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

3. Aur Pikir Rencana Strategis

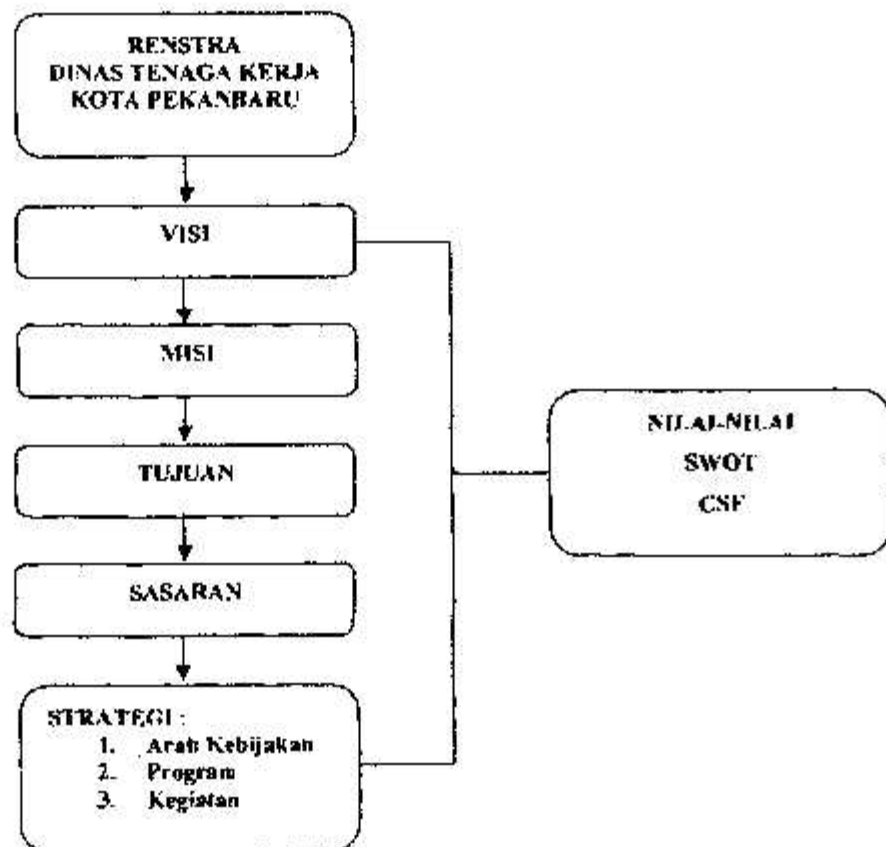
Dengan tetap berpedoman pada perencanaan strategis Kota Pekanbaru Tahun 2007-2011 dan mengawali proses berlakunya akuntabilitas di jajaran instansi pemerintah kota pekanbaru, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dalam proses penyusunan diawali dengan penetapan Visi dan Misi yang tidak terlepas dari Visi dan Misi Kota Pekanbaru. Dari Visi dan Misi yang telah ditetapkan kemudian dijabarkan kedalam tujuan, sasaran dan strategi, dengan memperhatikan faktor-faktor internal dan eksternal, pemahaman terhadap kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang diidentifikasi melalui analisis SWOT.

Selain itu juga diperhatikan faktor-faktor kunci keberhasilan, untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan akan dapat

tercapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan.

Adapun alur pikir penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini dapat digambarkan sebagai berikut :

BAGAN ALUR PIKIR RENSTRA DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU



4.2 Pernyataan Visi dan Misi

Visi disini adalah cara pandang jauh kedepan kemana dan bagaimana Pemerintah bersama unsur lainnya sebagai warga Kota Pekanbaru harus dibawa dan berkarya, agar tetap konsisten dan eksis, antisipatif, dan inovatif, serta produktif. Dengan demikian Visi adalah suatu gambaran yang

menantang tentang keadaan masa depan yang ingin diwujudkan Pemerintah Kota Pekanbaru dalam jangka panjang.

Mengacu pada konsepsi Visi diatas dan mengacu pula pada Visi Kota Pekanbaru 2021 yaitu "Terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai pusat perdagangan dan jasa, Pendidikan serta pusat kebudayaan melayu menuju masyarakat sejahtera yang berlandaskan iman dan taqwa " dan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, serta menjawab berbagai tuntutan yang berkembang baik dilingkungan pemerintah maupun dilingkungan masyarakat dan didasari analisis lingkungan internal dan eksternal, maka perlu dirumuskan Visi organisasi dinas tenaga kerja kota pekanbaru yang merupakan kesepakatan bersama untuk mewujudkan kondisi dan kompetensi tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang lebih baik dimasa yang akan datang, maka dituangkan dalam rencana strategis ini. Oleh karena itu, Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ditetapkan sebagai berikut : **"Terwujudnya Kualitas, Kemandirian Dan Perlindungan Tenaga Kerja Menuju Masyarakat Sejahtera".**

Pernyataan Visi tersebut mengandung makna;

- a. Bahwa setiap Tenaga Kerja berhak mendapatkan keterampilan yang berkualitas guna mendapatkan pekerjaan yang layak bagi dirinya serta melaksanakan pekerjaannya dalam kondisi dan suasana yang menyenangkan serta pelayanan yang baik.
- b. Bahwa setiap orang/kelompok/badan usaha mempunyai hak dan kesempatan berusaha dalam kondisi dan suasana yang aman dan kondusif

dalam hubungan industrial yang harmonis antara para pelaku proses produksi.

- c. Bahwa perlindungan dan perlakuan yang sama dan sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan dapat dilaksanakan secara konsisten.
- d. Dalam kondisi yang dicita-citakan adalah menuju masyarakat yang sejahtera yang didukung oleh terpenuhnya penghasilan yang layak bagi kehidupan.

1. Pernyataan Misi

Misi merupakan pernyataan kehendak yang menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Pernyataan Misi membawa organisasi kepada suatu fokus dan menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Misi adalah sesuatu yang diemban atau dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja kota pekanbaru. Melalui pernyataan Misi akan dapat diketahui apa yang harus dilakukan setiap personil organisasi agar tujuan dapat terlaksana dengan baik dan dikenali seluruh pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan, mengetahui peran, program-programnya serta hasil yang akan diperoleh dimasa yang akan datang.

Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan tonggak dari perencanaan strategis. Sejalan dengan pembentukan tujuan umum dan sasaran umum, harus diikuti dengan pembentukan tujuan yang terukur,

objektif dan spesifik. Kondisi tersebut merupakan hal yang mendasar walaupun sebenarnya sangat sulit untuk dicapai dalam birokrasi pemerintahan yang demikian luasnya.

Untuk dapat mewujudkan Visi yang telah disepakati, maka ditetapkan Misi dinas tenaga kerja kota pekanbaru 2011 sebagai berikut:

- a. Menciptakan tenaga kerja yang berketerampilan serta berkualitas dan mandiri dalam menciptakan lapangan kerja

Misi pertama ini mengandung makna adalah untuk memberikan landasan yang kuat dimasa yang akan datang mengarah kepada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui keterampilan dan produktivitas kepada tenaga kerja tempatan, sehingga akan dapat menciptakan lapangan kerja baru, disamping itu dapat ditempatkan dalam mengisi kesempatan kerja yang ada dikota Pekanbaru sebagai pusat perdagangan dan jasa dimasa yang akan datang

- b. Menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha dalam hubungan industrial yang harmonis dengan mengoptimalkan sarana hubungan industrial dan syarat-syarat kerja. .

Misi kedua ini adalah mengandung makna bahwa perlu memberikan jaminan kepada pelaku proses produksi untuk mendorong dan memberikan pembinaan agar terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha dengan mengoptimalkan sarana-sarana hubungan industrial sehingga akan terpenuhinya kebutuhan hidup dengan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

- c. Menciptakan perlindungan dan perlakuan yang sama dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Misi ketiga ini adalah mengandung makna bahwa dimasa yang akan datang perlu memberikan jaminan terhadap kepastian hukum dalam hubungan kerja yang bersifat normatif, untuk itu perlu dioptimalisasi sistem pengawasan ketenagakerjaan serta *law enforcement* terhadap seluruh peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan

- d. Menciptakan masyarakat terutama masyarakat ketenagakerjaan yang sejahtera

Misi keempat ini adalah mengandung makna bahwa dalam upaya meningkatkan pembangunan dibidang ketenagakerjaan secara menyeluruh dengan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan masyarakat ketenagakerjaan yang sejahtera. Untuk itu perlu peningkatan program-program peningkatan kualitas sumber daya manusia, penghasilan yang layak bagi kehidupan, peningkatan derajat kesehatan pekerja dan peningkatan jaminan sosial ketenagakerjaan, peningkatan perlindungan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam proses produksi.

4.3 TUJUAN, SASARAN, DAN STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU

Dalam rangka mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru harus merumuskan Visi dan Misi tersebut kedalam bentuk yang lebih nyata operasional dan terarah berupa pembuatan tujuan dan sasaran. Penetapan tujuan dan sasaran didasarkan pada faktor-faktor kunci keberhasilan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Yakni telah memperhitungkan kelebihan/kekuatan dan kekurangan/kelemahan serta segala sumber daya yang dimiliki, sehingga tujuan yang ditetapkan menjadi lebih rasional.

a. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan Misi yang diharapkan dapat menggambarkan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (Satu) sampai dengan 5 (Lima) Tahun. Tujuan akan menggambarkan arah strategi organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin dicapai kedepan dengan lebih mempertajam fokus pelaksanaan Misi, sekaligus menetapkan kerangka prioritas untuk lebih memfokuskan arah semua program dan aktivitas/kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mulai perumusan tujuan (tidak harus dalam bentuk kuantitatif) diharapkan dapat menunjuk suatu kondisi yang ingin dicapai kedepan atau mengarahkan perumusan sasaran tahunan, arah kebijakan, program serta kegiatan.

Untuk mewujudkan kondisi 5 (Lima) Tahun kedepan sebagai bahagian dari upaya pencapaian Visi dan Misi, konsisten dengan tugas pokok dan

fungsi, maka dinas tenaga kerja kota pekanbaru telah berhasil mengidentifikasi dan menetapkan 22 (Dua puluh dua) tujuan sebagai berikut:

1. Sekretariat

- a. Meningkatkan kemampuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam rangka penyediaan prasarana dan sarana pendukung tugas-tugas dalam pelayanan umum
- b. Mewujudkan sumber daya manusia pegawai yang potensial dan produktif serta memiliki mental dan semangat pengabdian guna mensukseskan program-program pembangunan dibidang ketenagakerjaan.
- c. Mewujudkan pengelolaan administrasi umum, keuangan, administrasi dibidang ketenagakerjaan yang efektif, efisien yang transparan dan akuntabel
- d. Meningkatkan kedisiplinan aparatur Dinas melalui peningkatan kesejahteraan
- e. Meningkatkan jumlah pegawai teknis sesuai dengan bidang tugas dan kompetensi.
- f. Mewujudkan data ketenagakerjaan untuk membuat kebijakan Dinas Tenaga Kerja.
- g. Mewujudkan rencana tenaga kerja daerah yang dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek

- a. Mewujudkan pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pelaku proses produksi
- b. Mewujudkan sarana hubungan industrial yang berkualitas
- c. Mewujudkan kesejahteraan pekerja melalui peningkatan penghasilan yang layak
- d. Meningkatkan kemampuan organisasi pekerja/buruh yang profesional dan mandiri

3. Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan

- a. Meningkatkan kuantitas perlindungan melalui pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan secara komprehensif
- b. Mewujudkan penegakan hukum (*Law Enforsement*) terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
- c. Meningkatkan kesadaran pelaku produksi dalam mentaati peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan secara konsisten
- d. Meningkatkan tingkat derajat kesehatan pekerja melalui pengembangan hygiene perusahaan dan kesehatan pekerja guna tercapainya kesejahteraan

4. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas

- a. Meningkatkan sumber daya manusia pencari kerja yang berkualitas melalui pelatihan dan keterampilan serta produktivitas kerja

- b. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme lembaga-lembaga pelatihan swasta

5. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

- a. Meningkatkan pengembangan dan perluasan dan kesempatan kerja
- b. Mewujudkan mekanisme pengantar kerja
- c. Meningkatkan sistem informasi melalui mekanisme bursa kerja
- d. Mewujudkan yang profesionalisme melalui sistem teknologi tepat guna
- e. Meningkatkan ahli teknologi melalui penggunaan tenaga kerja asing

b. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi.

Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan gambaran yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu maksimal 1(satu) tahun atau kurang dari 1(satu) tahun, guna mencapai tujuan yang telah dirumuskan untuk 5(lima) tahun kedepan, atau dengan kata lain sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang akan dicapai dalam waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan yang penyajiannya sedapat mungkin secara kuantitatif sehingga dapat terukur pencapaiannya.

Penetapan sasaran kegiatan untuk mencapai tujuan Dinas Tenaga Kerja

Kota Pekanbaru diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan kegiatan, sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Adapun sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya sumber daya ketenagakerjaan yang menyeluruh serta perencanaan tenaga kerja
2. Terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas tenaga kerja
3. Terwujudnya peningkatan kualitas dan pemberdayaan lembaga latihan swasta
4. Terwujudnya sistem informasi pasar kerja dan mekanisme antar kerja
5. Terwujudnya peningkatan perluasan dan pencampatan tenaga kerja disektor formal dan informal
6. Terwujudnya peningkatan hubungan industrial yang harmonis antar tenaga kerja dan pengusaha guna peningkatan kesejahteraan pekerja
7. Terwujudnya sarana hubungan industrial dan syarat-syarat kerja
8. Terwujudnya perlindungan ketenagakerja melalui sistem pengawasan ketenagakerjaan
9. Terwujudnya keikutsertaan pegawai untuk mengikuti diklat teknis dan administrasi
10. Terwujudnya peningkatan kelancaran kerja dengan tersedianya prasarana dan sarana

c. Strategi

Strategi adalah cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran, strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya nyata Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang meliputi menetapkan kebijakan, program operasional dan kegiatan (aktivitas) dengan memperhatikan sumber daya yang dimiliki serta lingkungan yang dihadapi. Strategi ditetapkan dengan maksud untuk memberikan arah, dorongan, dan kesatuan pandang dalam melaksanakan tujuan organisasi.

1. Kebijakan

Kebijakan disini adalah pedoman/rambu-rambu pelaksanaan tindakan-tindakan tertentu. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru meliputi kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota Pekanbaru dan kebijakan intern Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Suatu kebijakan dapat mencakup/mendasari lebih dari satu kegiatan.

Berbagai kegiatan yang mendasari pelaksanaan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah :

- a. Memberikan peluang kepada kegiatan-kegiatan yang dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar diberbagai sektor yang bersifat padat karya
- b. Mendorong kearah peningkatan kualitas sumber daya manusia yang produktif melalui berbagai pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab V ini akan membahas dan menguraikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian. Adapun pembahasan dari hasil penelitian ini akan membahas hal-hal sebagai berikut :

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh para responden. Pada penelitian ini jumlah responden yang dijadikan sampel berjumlah dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Komposisi tenaga kerja yang telah menempati kerja berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.1 sebagai berikut :

Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
	Laki-laki	57	57 %
	Perempuan	43	43 %
	Total	100	100 %

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.1 di atas tergambar dengan jelas bahwa secara mayoritas jumlah pencari kerja yang telah ditempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru di tempati oleh kaum laki-laki, dimana pencari kerja yang telah ditempatkan oleh Dinas Tenaga kerja, kaum laki-laki berjumlah 57 responden atau 57 % dari jumlah sampel dan pencarian dan

penempatan tenaga kerja kaum perempuan berjumlah 43 responden atau 43 % dari jumlah sampel. Ini dimungkinkan karena karena kaum laki-laki merupakan kaum yang harus lebih ekstra atau memenuhi dan menafkahi keluarga.

2. Usia Responden

Komposisi tenaga kerja yang telah menempati pekerjaan berdasarkan pada usia dapat dilihat pada Tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.2. Usia Responden

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase
1	21	12	12 %
2	21-30	13	13 %
3	31-40	39	39 %
4	41-50	20	20 %
5	51-60	23	23 %
6	61<	3	3 %
Total		100	100 %

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Dari Tabel 5.2 tergambar umur para pencari kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru pada tahun 2010, dimana tenaga kerja yang telah menempati pekerja yang berusia kurang dari 21 tahun berjumlah 12 atau 12 % dari 100 responden, yang berusia 21 sampai 30 tahun berjumlah 13 responden atau 13 % dari 100 sampel, yang berusia 31 sampai 40 tahun berjumlah 39 responden atau 39 % dari 100 sampel, yang berusia 41 sampai 50 tahun berjumlah 20 responden atau 20 % dari 100 sampel, yang berusia 51 sampai 60 tahun berjumlah 23 responden atau 23 % dari 100 sampel dan yang berusia lebih dari 60 berjumlah 3

responden atau 3 % dari 100 sampel.

Ini menunjukkan penempatan tenaga kerja mayoritas ditempatkan yang berusia 31 sampai 40 tahun. Hal ini mungkin disebabkan pada umur 31 sampai 40 adalah umur produktif bagi kebanyakan masyarakat pekanbaru selain disebabkan oleh keharusan berkerja jika dibandingkan pada usia 20 kurang hingga berusia 30 yang pada saat itu masih kebanyakan masih kuliah. Dan pada usia 41 sampai 60 lebih masa produktifitas menurun.

3. Pendidikan Responden

Komposisi tenaga kerja yang telah menempati pekerjaan berdasarkan pendidikan dapat terlihat pada Tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3. Pendidikan Responden

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	SMP	2	2 %
2	SMA	15	15 %
3	D3	45	45 %
4	S1	23	23 %
5	S2	10	10 %
6	S3	5	5 %
Total		100	100 %

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.3 terlihat dengan jelas bahwa secara mayoritas tenaga kerja yang telah menempati pekerjaan ditempatkan para pekerja yang tamatan D3, di mana tamatan SMP 2 responden atau 2 % dari 100 sampel, tamatan SMA 15 responden atau 15 % dari 100 sampel, tamatan D3 45 responden atau 45 % dari 100 sampel, tamatan S1 23

responden atau 23 % dari 100 sampel, tamatan S2 10 responden atau 10 % dari 100 sampel dan tamatan S3 5 responden atau 5 % dari 100 sampel.

Besarnya tempat kerja yang ditempati oleh para tamatan D3 mungkin dikarenakan syarat penerimaan dan penempatan tenaga kerja harus berlatar belakang pendidikan minimal D3.

5.2 Peran Koordinatif

Tabel 5.4. apakah dinas tenaga kerja melakukan pengawasan langsung kelapangan perusahaan sehubungan dengan pasar kerja

Alternatif pilihan	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak setuju	5	5.0	5.0
Setuju	50	50.0	50.0
Sangat setuju	45	45.0	45.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.4 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Dinas Tenaga Kerja yang melakukan pengawasan langsung kelapangan perusahaan sehubungan dengan pasar kerja dimana, 5 responden atau 5.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan langsung kelapangan perusahaan sehubungan dengan pasar kerja, 50 responden atau 50.0% yang menyatakan setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan langsung kelapangan perusahaan sehubungan dengan pasar kerja, 45 responden atau 45.0% yang menyatakan sangat setuju Setuju jika ada Dinas

Tenaga Kerja melakukan pengawasan langsung kelapangan perusahaan sehubungan dengan pasar kerja.

Tabel 5.5. Apakah pihak Dinas Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan penempatan diwilayah kerja

Alternatif pilihan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Tidak setuju	2	2.0	2.0
Tidak setuju	10	10.0	10.0
Setuju	42	42.0	42.0
Sangat setuju	46	46.0	46.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.5 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Dinas Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan penempatan diwilayah kerja dimana, 2 responden atau 2.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan penempatan diwilayah kerja, 10 responden atau 10.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan penempatan diwilayah kerja, 42 responden atau 42.0% yang menyatakan setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan penempatan diwilayah kerja, 46 responden atau 46.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan penempatan diwilayah kerja.

Tabel 5.6. Apakah pihak Dinas Tenaga Kerja melakukan kunjungan langsung ke perusahaan tersebut

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak setuju	6	6.0	6.0
Setuju	35	35.0	35.0
Sangat setuju	59	59.0	59.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.6 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Dinas Tenaga Kerja melakukan kunjungan langsung ke perusahaan tersebut dimana 6 responden 6.0% yang menyatakan tidak Setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan kunjungan langsung ke perusahaan tersebut, 35 responden atau 35.0% yang menyatakan Setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan kunjungan langsung ke perusahaan tersebut, 59 responden atau 59.0% yang menyatakan sangat Setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan kunjungan langsung ke perusahaan tersebut.

Tabel 5.7. Apakah pihak Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan yang melaporkan lowongan pekerjaan dan membutuhkan tenaga kerja

Alternatif pilihan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat tidak Setuju	1	1.0	1.0
Tidak Setuju	8	8.0	8.0
Setuju	42	42.0	42.0
Sangat setuju	49	49.0	49.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.7 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan yang melaporkan lowongan pekerjaan dan membutuhkan tenaga kerja dimana 1 responden atau 1.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika ada Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan yang melaporkan lowongan pekerjaan dan membutuhkan tenaga kerja, 8 responden atau 8.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan yang melaporkan lowongan pekerjaan dan membutuhkan tenaga kerja, 42 responden atau 42.0% yang menyatakan setuju jika ada Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan yang melaporkan lowongan pekerjaan dan membutuhkan tenaga kerja, 49 responden atau 49.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan yang melaporkan lowongan pekerjaan dan membutuhkan tenaga kerja.

Tabel 5.8. Apakah kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Tidak setuju	1	1.0	1.0
Tidak setuju	8	8.0	8.0
Setuju	40	40.0	40.0
Sangat setuju	51	51.0	51.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.8 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana, 1 responden atau 1.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika ada Kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi produktivitas perusahaan, 8 responden atau 8.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi produktivitas perusahaan, 40 responden atau 40.0% yang menyatakan setuju jika ada Kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi produktivitas perusahaan, 51 responden atau 51.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Tabel 5.9. Apakah Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat tidak setuju	3	3.0	3.0
Tidak setuju	11	11.0	11.0
Setuju	44	44.0	44.0
Sangat setuju	42	42.0	42.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.9 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan dimana. 3 responden atau 3.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan, 11 responden atau 11.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan, 44 responden atau 44.0% yang menyatakan setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan, 42 responden atau 42.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan.

Tabel 5.10. Apakah hubungan koordinasi antara Tenaga Kerja yang dengan pengguna Tenaga Kerja sudah sesuai dengan peranan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Alternatif pilthan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0
Tidak Setuju	5	5.0	5.0
Setuju	51	51.0	51.0
Sangat Setuju	43	43.0	43.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.10 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai hubungan koordinasi tenaga kerja yang ditempatkan dengan penggunaan tenaga kerja dengan peranan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dimana 1 responden atau 1.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika tenaga kerja ada hubungan koordinasi tenaga kerja yang ditempatkan dengan penggunaan tenaga kerja dengan peranan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru, 5 responden atau 5.0 % yang menyatakan tidak setuju jika tenaga kerja ada hubungan koordinasi tenaga kerja yang ditempatkan dengan penggunaan tenaga kerja dengan peranan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru, 51 reponden atau 51,0 % yang menyatakan setuju jika tenaga kerja ada hubungan koordinasi tenaga kerja yang ditempatkan dengan penggunaan tenaga kerja dengan peranan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru, 43 responden atau 43,0 % yang menyatakan sangat setuju jika tenaga kerja ada hubungan koordinasi tenaga kerja yang ditempatkan dengan penggunaan tenaga kerja dengan peranan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru.

5.3 Peran Fasilitatif

Tabel 5.11. Apakah pihak Dinas Tenaga Kerja telah melakukan penyuluhan ataupun penyebaran informasi tentang kebutuhan pasar kerja

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat tidak setuju	2	2.0	2.0
Tidak setuju	18	18.0	18.0
Setuju	41	41.0	41.0
Sangat Setuju	39	39.0	39.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.11 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Dinas Tenaga Kerja telah melakukan penyuluhan ataupun penyebaran informasi tentang kebutuhan pasar kerja dimana 2 responden atau 2.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja telah melakukan penyuluhan ataupun penyebaran informasi tentang kebutuhan pasar kerja, 18 responden atau 18.0 yang menyatakan tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja telah melakukan penyuluhan ataupun penyebaran informasi tentang kebutuhan pasar kerja, 41 responden atau 41.0% yang menyatakan setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja telah melakukan penyuluhan ataupun penyebaran informasi tentang kebutuhan pasar kerja, 39 responden 39.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja telah melakukan penyuluhan ataupun penyebaran informasi tentang kebutuhan pasar kerja.

Tabel 5.12. Apakah pola pendidikan perlu dalam peningkatan Produktifitas tenaga kerja yang disalurkan

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat tidak setuju	2	2.0	2.0
Tidak setuju	10	10.0	10.0
Setuju	43	43.0	43.0
Sangat setuju	45	45.0	45.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.12 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Pola pendidikan perlu dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja yang disalurkan dimana 2 responden atau 2.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika ada Pola pendidikan perlu dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja yang disalurkan, 10 responden atau 10.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Pola pendidikan perlu dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja yang disalurkan, 43 responden atau 43.0% yang menyatakan setuju jika ada Pola pendidikan perlu dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja yang disalurkan, 45 responden atau 45.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Pola pendidikan perlu dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja yang disalurkan.

Tabel 5.13. Apakah Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan

Alternatif pilihan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat tidak setuju	1	1.0	1.0
Tidak setuju	12	12.0	12.0
Setuju	46	46.0	46.0
Sangat setuju	40	40.0	40.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.13 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan dimana 1 responden atau 1.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan, 12 responden 12.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan, 46 responden atau 46.0% yang menyatakan setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan, 40 responden atau 40.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja sudah menyalurkan pencari kerja dalam tingkat pendidikan.

Tabel 5.14. Apakah penyaluran Tenaga Kerja pada sektor swasta telah berjalan efektif

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat tidak setuju	2	2.0	2.0
Tidak setuju	18	18.0	18.0
Setuju	43	43.0	43.0
Sangat setuju	37	37.0	37.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.14 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Penyaluran Tenaga Kerja pada sektor swasta telah berjalan efektif dimana 2 responden atau 2.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika ada Penyaluran Tenaga Kerja pada sektor swasta telah berjalan efektif, 18 responden atau 18.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Penyaluran Tenaga Kerja pada sektor swasta telah berjalan efektif, 43 responden atau 43.0% yang menyatakan Setuju jika ada Penyaluran Tenaga Kerja pada sektor swasta telah berjalan efektif, 37 responden atau 37.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Penyaluran Tenaga Kerja pada sektor swasta telah berjalan efektif.

Tabel 5.15. Apakah di beritahukan kepada masyarakat tentang kualifikasi yang dibutuhkan

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak setuju	13	13.0	13.0
Setuju	40	40.0	40.0
Sangat setuju	47	47.0	47.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.15 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Pemberitahuan kepada masyarakat tentang kualifikasi yang dibutuhkan dimana, 13 responden atau 13.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Pemberitahuan kepada masyarakat tentang kualifikasi yang dibutuhkan, 40 responden atau 40.0% yang menyatakan setuju jika ada Pemberitahuan kepada masyarakat tentang kualifikasi yang dibutuhkan, 47 responden 47.0% yang menyatakan sangat Setuju jika ada Pemberitahuan kepada masyarakat tentang kualifikasi yang dibutuhkan.

Tabel 5.16. Apakah penempatan Tenaga Kerja sudah di tempatkan semestinya

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak setuju	8	8.0	8.0
Setuju	37	37.0	37.0
Sangat Setuju	55	55.0	55.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.16 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Penempatan Tenaga Kerja sudah di tempatkan semestinya dimana 8 responden atau 8.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Penempatan Tenaga Kerja sudah di tempatkan semestinya, 37 responden atau 37.0% yang menyatakan setuju jika ada Penempatan Tenaga Kerja sudah di tempatkan semestinya, 55 responden atau 55.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Penempatan Tenaga Kerja sudah di tempatkan semestinya.

Tabel 5.17. Apakah pendataan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan mengeluarkan kartu pencari kerja sudah terealisasi dengan semestinya

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat tidak setuju	2	2.0	2.0
Tidak setuju	17	17.0	17.0
Setuju	44	44.0	44.0
Sangat Setuju	37	37.0	37.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.17 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Pendataan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan

mengeluarkan kartu pencari kerja sudah terealisasi dengan semestinya dimana 2 responden atau 2.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika ada Pendataan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan mengeluarkan kartu pencari kerja sudah terealisasi dengan semestinya, 17 responden atau 17.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Pendataan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan mengeluarkan kartu pencari kerja sudah terealisasi dengan semestinya, 44 responden atau 44.0% yang menyatakan setuju jika ada Pendataan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan mengeluarkan kartu pencari kerja sudah terealisasi dengan semestinya, 37 responden 37.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Pendataan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan mengeluarkan kartu pencari kerja sudah terealisasi dengan semestinya.

Tabel.5.18. Apakah peranan fasilitas Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru memfasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru sudah tepat sasaran?

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0
Tidak setuju	16	16.0	16.0
Setuju	47	47.0	47.0
Sangat setuju	35	35.0	35.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.18 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Peranan fasilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memfasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru sudah tepat sasaran? dimana 2 responden atau 2.0% yang menyatakan sangat tidak Setuju jika ada Peranan fasilitas Dinas Tenaga Kerja

Kota Pekanbaru memfasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru sudah tepat sasaran, 16 responden atau 16.0% yang menyatakan tidak Setuju jika ada Peranan fasilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memfasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru sudah tepat sasaran, 47 responden atau 47.0% yang menyatakan setuju jika ada Peranan fasilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memfasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru sudah tepat sasaran, 35 responden atau 35.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Peranan fasilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memfasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru sudah tepat sasaran.

Tabel 5.19. Apakah dalam pencari kerja dan pengguna tenaga kerja ada sebuah hambatan dalam memfasilitasi informasi bagi pencari kerja

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0
Tidak setuju	6	6.0	6.0
Setuju	37	37.0	37.0
Sangat Setuju	55	55.0	55.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.19 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Pencari kerja dan pengguna tenaga kerja ada sebuah hambatan dalam memfasilitasi informasi bagi pencari kerja dimana 2 responden atau 2.0% yang menyatakan sangat tidak setuju jika ada Pencari kerja dan

pengguna tenaga kerja ada sebuah hambatan dalam memfasilitasi informasi bagi pencari kerja, 6 responden atau 6.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Pencari kerja dan pengguna tenaga kerja ada sebuah hambatan dalam memfasilitasi informasi bagi pencari kerja, 37 responden atau 37.0% yang menyatakan setuju jika ada Pencari kerja dan pengguna tenaga kerja ada sebuah hambatan dalam memfasilitasi informasi bagi pencari kerja, 55 responden atau 55.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Pencari kerja dan pengguna tenaga kerja ada sebuah hambatan dalam memfasilitasi informasi bagi pencari kerja.

5.4 Peran Administratif

Tabel 5.20. Apakah pihak Dinas Tenaga Kerja melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap Tenaga Kerja yang akan ditempatkan

Alternatif pilihan	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat tidak setuju	2	2.0	2.0
Tidak Setuju	18	18.0	18.0
Setuju	41	41.0	41.0
Sangat setuju	39	39.0	39.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.20 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Dinas Tenaga Kerja melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap Tenaga Kerja yang akan ditempatkan dimana 2 responden atau 2.0% yang menyatakan Sangat tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap Tenaga Kerja yang akan ditempatkan, 18 responden atau 18.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap Tenaga Kerja yang akan

ditempatkan, 41 responden atau 41.0% yang menyatakan setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap Tenaga Kerja yang akan ditempatkan, 39 responden atau 39.0% yang menyatakan Sangat Setuju jika ada Dinas Tenaga Kerja melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap Tenaga Kerja yang akan ditempatkan.

Tabel 5.21. Apakah kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan

Alternatif pilhau	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0
Tidak setuju	8	8.0	8.0
Setuju	46	46.0	46.0
Sangat setuju	45	45.0	45.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.21 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan dimana 1 responden atau 1.0% yang menyatakan Sangat tidak Setuju jika ada Kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan, 8 responden atau 8.0% yang menyatakan Tidak Setuju jika ada Kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan, 46 responden atau 46.0% yang menyatakan setuju jika ada kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan, 45 responden atau 45.0% yang menyatakan sangat

setuju jika ada kualitas pendidikan Tenaga Kerja yang akan ditempatkan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Tabel 5.22. Apakah menurut Bapak/Ibu tingkat pendidikan Sangat berpengaruh dalam pencari kerja

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak setuju	8	8.0	8.0
Setuju	38	38.0	38.0
Sangat Setuju	54	54.0	54.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.22 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam pencari kerja dimana 8 responden atau 8.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam pencari kerja, 38 responden atau 38.0% yang menyatakan setuju jika ada Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam pencari kerja, 54 responden atau 54.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam pencari kerja.

Tabel 5.23. Apakah dalam pembuatan kartu kuning antau Kartu pencari kerja sudah berjalan dengan baik

Alternatif pilhan	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak setuju	6	6.0	6.0
Setuju	49	49.0	49.0
Sangat Setuju	45	45.0	45.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber : Data Olahan SPSS 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.23 terlihat dengan jelas bahwa pernyataan responden mengenai Pembuatan kartu kuning antau kartu pencari kerja sudah berjalan dengan baik dimana 6 responden atau 6.0% yang menyatakan tidak setuju jika ada Pembuatan kartu kuning antau kartu pencari kerja sudah berjalan dengan baik, 49 responden atau 49.0% yang menyatakan setuju jika ada Pembuatan kartu kuning antau kartu pencari kerja sudah berjalan dengan baik, 45 responden atau 45.0% yang menyatakan sangat setuju jika ada Pembuatan kartu kuning antau kartu pencari kerja sudah berjalan dengan baik.

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

6.1 Kesimpulan

1. Dalam peran koordinatif yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja melalui pengawasan langsung kelapang perusahaan, pemeriksaan terhadap pelaksanaan penempatan diwilayah kerja, kunjungan langsung ke perusahaan langsung keperusahaan yang bersangkutan, pemeriksaan terhadap perusahaan yang melaporkan lowongan pekerja yang membutuhkan tenaga kerja, kualitas pendidikan tenaga kerja mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan, penyaluran pencari kerja dalam tingkat pendidikan dan koordinasi antar tenaga kerja yang ditempatkan dengan pengguna tenaga kerja. rata- rata pernyataan responden mengenai ini masih menyatakan setuju bahwa dinas tenaga kerja memiliki peran koordinatif tetapi belum seoptimal yang diharapkan oleh masyarakat.
2. Peran dinas tenaga kerja dalam memfasilitatif tenaga kerja melalui penyuluhan atau penyebaran informasi tentang kebutuhan pasar kerja, pola pendidikan yang disalurkan, menyalurkan tenaga kerja dalam tingkat pendidikan, penyaluran tenaga kerja pada sector swasta, pemberitahuan tentang kualifikasi kebutuhan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja pada tempat yang masti ditempatkan, pendataan tenaga kerja yang belum

mendapatkan pekerjaan dan mengeluarkan kartu pencarian kerja dan memfasilitasi antar pencari tenaga kerja dengan pengguna kerja. Rata-rata tanggapan responden mengenai peran fasilitatif masih dibawah angka empat. Ini menunjukkan bahwa peran dinas tenaga kerja kota pekanbaru belum begitu optimal memfasilitas pencari kerja dan penempatan tenaga kerja.

3. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam administratif tenaga kerja kota Pekanbaru melalui, pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga kerja yang akan ditempatkan, kualitas pendidikan tenaga kerja yang ditempatkan, tingkat pendidikan dan pembuatan kartu kuning atau kartu pencari kerja. Rata – rata tanggapan reponden mengenai peran administrative yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja kota pekanbaru masih dibawah angka empat atau dalam pernyataan setuju, ini menunjukkan peran dinas tenaga kerja kota pekanbaru belum begitu optimal yang dilakukan pada masyarakat yang mencari pekerjaan di kota pekanbaru.

6.2 Saran

1. Seharusnya dinas tenaga kerja kota pekanbaru dalam melakukan koordinasi dengan memperbaiki dan melakukan pengawasan langsung kelapang perusahaan, pemeriksaan terhadap pelaksanaan penempatan diwilayah kerja, kunjungan langsung ke perusahaan langsung keperusahaan yang bersangkutan, pemeriksaan terhadap perusahaan yang melaporkan lowongan pekerja yang membutuhkan tenaga kerja, kualitas pendidikan tenaga kerja mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan, penyaluran

pencari kerja dalam tingkat pendidikan dan koordinasi antar tenaga kerja yang ditempatkan dengan pengguna tenaga kerja yang lebih optimal.

2. Dalam memfasilitasi pencari kerja seharusnya dinas tenaga kerja kota pekanbaru lebih memperhatikan akan kebutuhan dan keinginan dan memberikan pemahaman kepada tenaga kerja akan hal yang harus perlu diperhatikan oleh para pencari kerja dengan lebih melakukan penyuluhan atau penyebaran informasi tentang kebutuhan pasar kerja, pola pendidikan yang disalurkan, menyalurkan tenaga kerja dalam tingkat pendidikan, penyaluran tenaga kerja pada sector swasta, pemberitahuan tentang kualifikasi kebutuhan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja pada tempat yang masti ditempatkan, pendataan tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan mengeluarkan kartu pencarian kerja dan memfasilitasi antar pencari tenaga kerja dengan pengguna kerja.
3. Dalam peran administratif dinas tenaga kerja kota Pekanbaru seharusnya memberikan dan melayani lebih ekstra dengan melalui pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga kerja yang akan ditempatkan, meningkatkan kualitas pendidikan tenaga kerja yang ditempatkan, meningkat pendidikan dan pembuatan kartu kuning atau kartu pencari kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunn, William N, *Analisis Kebijakan Publik*, PT. Hanindita Graha Widya, Yogyakarta: 2003.
- Darza, ZA, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Barn, Jambi: 1995.
- Gomes, Foustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta: 2003.
- Kencana, Inoc, *Ilmu Administrasi Publik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2000.
- Laswell dan Raplan, *Pengambilan Kebijakan*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2001.
- Moenir, A.S, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta: 1992.
- P. Siagian, Sondang, *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*, PT. Rineka Cipta, Jakarta: 2001.
- Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 tentang *Penempatan Tenaga Kerja Lokal*, Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, Pekanbaru: 2002.
- Sctiono, Budi, *Jaring Birokrasi; Tinjauan dari Aspek Politik dan Administrasi*, PT. Gugus Press, Bekasi:2002.
- Sedarmawanti, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah ; Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Mandar Maju Jaya, Bandung: 2003.
- Subri, Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Divisi Buku Perguruan Tinggi*, Raja Grafindo Pesada, Jakarta: 2002.
- Suparlan, *Pelayanan Umum Masyarakat*, Miswaka, Jakarta: 2004.
- Tihardi, Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju Jaya, Bandung: 2002.
- Thoha, Miftah, *Birokrasi dan Politik diIndonesia*, PT. Rajawali Press, Jakarta: 2000.
- Topatimasang, Roem, *Merubah Kebijakan Publik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta: 2000.

Wibawa, Samodra, dkk, *Evaluasi Kebijakan Publik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 1994.

Zulhelmi, *Service Management*, Andi Offset, Yogyakarta: 2001.